

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa:

1. Kompensasi Finansial secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *t coefficients* memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,385 dan  $Sig_{hitung}$  sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai  $t_{hitung} (4,385) > t_{tabel} (1,668)$  dengan hal ini dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini diikuti dengan pernyataan  $Sig_{hitung} (0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Kompensasi Non Finansial secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon. Karena hasil uji *t coefficients* memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,088 dan  $Sig_{hitung}$  sebesar 0,930. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai  $t_{hitung} (0,088) < t_{tabel} (1,668)$  dengan hal ini dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini diikuti dengan pernyataan  $Sig_{hitung} (0,930) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F anova memperoleh nilai  $F_{hitung}$  (9,614) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian maka nilai  $F_{hitung} (9,614) > \text{nilai } F_{tabel} (3,14)$  dengan hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung kompensasi finansial sebesar 0,413 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,415886 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Dan hasil perhitungan nilai pengaruh langsung kompensasi non finansial sebesar -0,223 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,22294 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

5. Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t *coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar -1,666 dan  $Sig_{hitung}$  sebesar 0,101. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai  $t_{hitung} (-1,666) < t_{tabel} (1,668)$  dengan hal ini dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Diharapkan BNI Syariah Cirebon untuk selalu memperhatikan mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Bank BNI Syariah Cirebon sudah baik dalam memberikan kompensasi finansial. Semoga Bank BNI Syariah terus mempertahankan apa yang telah diberikan kepada pegawainya tersebut dan bisa lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai bisa lebih baik dan produktif.
3. Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai BNI Syariah Cirebon, mungkin mempunyai faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja yang tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai, mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih kuat seperti: motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompetensi pegawai yang perlu diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel dalam penelitian ini, karena masih terdapat variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini.